

# 長崎県教育委員会特定事業主行動計画 の改訂について

令和3年3月18日(木)

# 1. 策定の背景

## 女性活躍推進法

- ◆ 平成27年9月4日施行  
(特定事業主計画関係のみ平成28年4月1日施行)
- ◆ 平成38年3月31日までの時限立法
- ◆ 特定事業主行動計画策定義務付け

### 特定事業主行動計画

- ◇ 策定期限：平成28年3月31日
- ◇ 取組内容：策定指針(H27.11告示)に基づき検討

新たに  
策定

## 次世代育成支援対策推進法

- ◆ 平成17年4月施行
- ◆ 平成37年3月までの時限立法
- ◆ 特定事業主行動計画策定義務付け
- ◆ 平成26年11月新たな策定指針の告示

### 長崎県特定事業主行動計画(長崎県職員すくすく子育てサポートプラン)

- ◇ 計画期間(当初)：平成22年度～平成26年度  
(延長)：～平成27年度
- ◇ 取組内容  
職員の子育てと仕事の両立並びに家庭における子育てを支援するため、子育てに関する諸制度の周知や活用、職場環境の整備などの取組を実施

新たな策定指針  
を踏まえ改定

## 一体的な特定事業主行動計画の策定

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法にかかる特定事業主行動計画の内容は重複するものが多数あることから、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間を1年延長し、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と一体とした計画を策定。

長崎県教育委員会特定事業主行動計画～女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために～

- ◇ 計画期間：平成28年度～令和2年度
- ◇ 取組内容

女性職員の活躍推進、家庭と仕事の両立支援(ワーク・ライフ・バランスの推進)、子育て活動支援のための環境整備などの取組を実施

## 2. 長崎県教育委員会特定事業主行動計画

～女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために～

### 現行の計画内容(概要)

#### 1 女性教職員の活躍推進

女性活躍推進法

- (1) 女性教職員の採用拡大
- (2) 女性教職員の計画的な育成やキャリア形成支援によるさらなる登用

#### 2 家庭と仕事の両立支援(ワーク・ライフ・バランスの推進)

女性活躍推進法

次世代育成支援対策推進法

- (1) 長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革
- (2) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

#### 3 子育て活動支援のための環境整備

次世代育成支援対策推進法

女性活躍推進法

### 事業主計画策定指針の一部改正 (R1.12告示)の概要

＜特に取り組むべきと考えられる事項＞

- ◆ 長時間勤務の是正などの働き方改革
- ◆ 性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用
- ◆ 男性の家庭生活(家事及び育児等)への参加促進

次世代育成支援対策推進法

### 行動計画策定指針の一部改正 (R1.12告示)の概要

＜主な改正点＞

- ◆ 育児・介護休業法の改正(平成29年法律第14号)を踏まえた、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備に関する記載の充実
- ◆ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)の成立等を踏まえた、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する記載の充実

### 3. 次世代育成支援対策推進法にかかる特定事業主行動計画

#### 特定事業主行動計画の策定(R1.12告示の策定指針に基づく)

##### 基本的な視点

- (1) 職員の仕事と生活の調和
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進
- (3) 機関全体での取り組み
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進
- (5) 取組の効果
- (6) 社会全体による支援
- (7) 地域における子育ての支援

##### 目標の設定

◆各機関の実情を踏まえつつ、より一層職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な勤務環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定めることが必要

※可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい

※各府省の数値目標設定

- ① 男性の育児休業取得率
- ② 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

## 4. 女性活躍推進法にかかる特定事業主行動計画

### 女性の活躍に関する状況の把握（法による必須手続）

- (1) 採用の女性割合
- (2) 管理職に占める女性割合
- (3) 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率
- (4) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況
- (5) 平均継続勤務年数の男女差
- (6) 職員の各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数
- (7) 男女別の育休取得率・取得期間の分布状況
- (8) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・合計取得日数の分布状況

### 分析

### 特定事業主行動計画の策定（R1.12告示の策定指針に基づく）

#### 計画の柱

- I. 女性の活躍
  - ① 採用
  - ② 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援
  - ③ 登用
- II. 家庭と仕事の両立支援
  - ① 長時間労働の是正等の男女双方の働き方改革
  - ② 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境整備

#### 数値目標の設定

- ◆数値目標は「職業生活における機会の提供」「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備」のそれぞれの区分から1つ以上を設定
- ※各府省の数値目標設定
- ① 女性職員の採用・登用
  - ② 男性の育児休業取得率
  - ③ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

# 5. 現状分析

## 女性登用

- 採用者に占める女性の割合
    - ・教員 57.0% 事務職 50.0%
  - 管理的地位に占める女性教職員の割合 全体10.9%
    - ・学校 教育職 小中8.6% 高校18.2% 行政職24.6%
    - ・事務局 6.0%
  - 各役職段階に占める女性教職員の割合及びその伸び率
- | (学校) |    | H30   |   | R2    |
|------|----|-------|---|-------|
| ・校長  | 小中 | 8.4%  | → | 8.1%  |
|      | 高校 | 7.2%  | → | 10.1% |
| ・副校長 | 小中 | 17.9% | → | 0%    |
|      | 高校 | 0%    | → | 7.7%  |
| ・教頭  | 小中 | 5.7%  | → | 9.4%  |
|      | 高校 | 13.5% | → | 21.6% |
| ・部主事 |    | 30.6% | → | 26.0% |
| ・事務長 |    | 15.9% | → | 24.6% |
- 
- | (事務局)  |  | H30   |   | R2    |
|--------|--|-------|---|-------|
| ・課長級以上 |  | 6.0%  | → | 6.0%  |
| ・課長補佐級 |  | 17.9% | → | 26.8% |
| ・係長    |  | 28.6% | → | 26.4% |
- 平均継続勤務年数の男女差
    - ・教育職 男性21.9年 女性19.9年
    - ・行政職 男性19.8年 女性16.5年

## ワーク・ライフ・バランスの推進

- 超過勤務が月100時間を超える教職員の割合
  - 小中学校 1.0% 県立学校 2.5%
- 超過勤務が月80時間を超える教職員の割合
  - 小中学校 3.9% 県立学校 6.1%
- 超勤上限月45時間を超えた職員数(教育庁行政職)
  - 年間延べ人数 18人
- 男女別の育休取得率・取得期間の分布状況

		取得率	3月超	6月超	9月超	12月超	24月超
教育職	男性	0.7%	100%				
	女性	100%	2.6%	9.0%	28.8%	51.9%	7.7%
行政職	男性	20.0%				100%	
	女性	100%		16.7%	50.0%		33.3%

- 男性の育児関連休暇取得率 全体 87.8%
  - 教育職 87.4% 行政職 100.0%
  - このうち5日以上取得した職員割合 17.7%

- 年次休暇の平均取得日数 全体 12.2日
  - 小中学校 12.3日 県立学校 11.9日 教育庁 12.2日

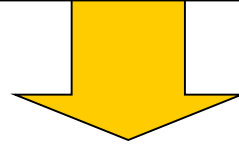
状況把握・分析結果

## 5. 現状分析(つづき)

	女性登用	ワーク・ライフ・バランスの推進
職員アンケート結果	<p>○管理職への昇任を望む 男性18.9% 女性3.3%</p> <p>小中学校 男性26.1% 女性2.7%</p> <p>県立学校 男性10.8% 女性3.1%</p> <p>教育庁 男性24.5% 女性9.9%</p> <p>○管理職への昇任を望まない 男性33.7% 女性66.2%</p> <p>小中学校 男性25.2% 女性69.6%</p> <p>県立学校 男性45.2% 女性65.2%</p> <p>教育庁 男性17.8% 女性43.7%</p> <p>○昇任を望まない理由(男女とも)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・昇任に興味がない</li> <li>・自身の能力不足・体力不足</li> <li>・生徒と直接向き合って育てる仕事に生きがいを感じている</li> <li>・管理職の職務が魅力に乏しい</li> </ul>	<p>○育児等と両立して働ける職場環境だと思わない 男性20.4% 女性29.3%</p> <p>(理由)業務量が多く、休みを取ると他の人に負担がかかるため、育児や介護等で定期的に休みを取ることが難しい。</p> <p>○女性が十分に能力を発揮して働ける職場環境だと思わない 男性4.9% 女性8.8%</p> <p>(理由)・才能がある女性にもっと活躍できる職務を与えるべき ・早朝補習や鍵明け当番など、小さな子どもを抱えている女性には、働きやすい環境とは到底言えない。</p> <p>○子どもの出生時に育児休業を取得したいと思うか。 (※50歳未満 男性のみ回答)</p> <p>利用したい 40.9% 利用したいが、利用できないと思う 40.7%</p> <p>利用したくない 12.9% 未回答 5.4%</p> <p>○男性教職員の育児休業取得率が低い理由 (※50歳未満 男性のみ回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だと思うから 16.4%</li> <li>・収入を減らしたくないから 15.1%</li> <li>・残業が多い等、業務が繁忙だと思われるから 14.0%</li> </ul> <p>○男性教職員の育児休業取得期間に影響があると思われる要素 (※50歳未満 男性のみ回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の雰囲気 19.7%</li> <li>・上司や同僚の理解・協力 19.1%</li> <li>・代替職員の確保 17.6%</li> </ul>

## 6. 課題を踏まえた取組の方向性

女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、女性教職員が個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう、計画的なキャリア形成や採用・登用を促進するとともに、仕事と家庭生活の両立に向け、長時間勤務の是正をはじめとする教職員の働き方改革や職場環境の整備を推進



### 取組の方向性

#### 1. 女性教職員の活躍推進

女性活躍推進法

##### ◎女性教職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用

女性教職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア支援を図り、女性教職員の登用を促進

#### 2. 家庭と仕事の両立支援(ワーク・ライフ・バランスの推進)

次世代育成支援対策推進法

女性活躍推進法

##### ◎長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革

業務の効率化等による働きやすい職場環境づくりや、テレワーク等による多様な働き方を推進

##### ◎家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

男性の家庭生活への参加を促すなど、育児や介護等を担う教職員が安心して活躍できる職場環境を整備

#### 3. 子育て活動支援のための環境整備

次世代育成支援対策推進法

ボランティア活動への参加促進などの地域の子育て活動の支援等を推進



## 7. 主な取組項目(その1)

### I. 女性教職員の活躍推進

#### 女性教職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用

女性教職員のキャリア形成の支援を行うことで、意欲のある女性教職員の管理職等への登用につなげる。

- ・ 管理職員の学校管理業務内容の見直し、改善(校舎の開錠、施錠など)
- ・ 学校運営の中核を担うミドルリーダーとしての女性教職員の育成、登用(教務主任、研究主任等)
- ・ 女性教職員の管理職への昇任意欲を高めるための方策の検討
- ・ 管理職への登用に向けた本庁課長補佐、係長ポスト等への意欲のある女性教職員の登用
- ・ キャリアアップを支援するための研修の実施

## 7. 主な取組項目(その2)

### Ⅱ. 家庭と仕事の両立支援(ワーク・ライフ・バランスの推進)

#### (1) 長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革

##### ① 教職員の勤務体制及び校務運営の改善

- ・ 定時退校日、学校閉庁日、部活動休養日等の徹底
- ・ 全職員の意識啓発
- ・ 校務分掌の整理統合、業務分担の見直し、学校行事の精選
- ・ Web会議の活用や統合型校務支援システムの導入促進
- ・ 前例にとられない教職員の校務改善

##### ② これまでの価値観や意識の改革

- ・ 働き方に関する意識改革や働き方改革集中期間の設定
- ・ 育児中の教職員を応援する「育児の日」の設定【新規】

##### ③ 多様な働き方の推進

- ・ テレワークの推進やフレックスタイム制度等柔軟な勤務時間設定の推進【拡充】

## 7. 主な取組項目(その3)

### Ⅱ. 家庭と仕事の両立支援(ワーク・ライフ・バランスの推進)(つづき)

#### (2) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

##### ① 育児・介護等にかかる支援制度等の周知

- ・ 子育てハンドブック等による周知、子育て経験者の体験談の発信
- ・ 研修等による管理職等の理解促進
- ・ 結婚を希望する教職員の支援【新規】

##### ② 職場における育児等への理解促進と応援体制づくり

- ・ 業務の進捗状況等の共有による休暇時のフォロー体制の構築
- ・ 業務分担や事務分掌の見直し等による応援体制の整備
- ・ 妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメント防止に向けた意識啓発【拡充】

##### ③ 男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進

- ・ パパ検定等を活用した男性教職員への子育てに関する意識付け【拡充】
- ・ 育児プランニングシートの活用等により休暇等の取得促進【拡充】

##### ④ 育児休業を取得した職員の職場復帰支援

- ・ 職場と育休中の教職員のつながりを支える仕組みの検討【拡充】
- ・ 育児休業後の円滑な職場復帰のための研修等の実施
- ・ 復帰直後の業務量軽減など職場における配慮

## 8. 数値目標(案)

現行計画における数値目標						新計画における数値目標		
区分	項目	目標値の考え方	目標	計画策定時の数値	最新値	変更点	目標値の考え方	目標
女性教職員の計画的育成やキャリア形成支援	①管理職に占める女性割合	「平成27年度公立学校教職員の人事行政状況調査」による全国の校長、副校長、教頭に占める女性教職員の割合(15.7%)	16% (H32)	8.9% (H26)	10.9% (R2)	継続	現行目標と同じ	16% (R7)※
長時間労働の是正	②年次休暇取得日数(県立学校・教育庁)	平成22年3月策定の旧計画の目標値と同じ(15日)	15日 (H32)	10.7日 (H26)	11.9日 (R1)	継続	現行目標と同じ ※国や九州各県の数値目標値を参考	15日 (R7)
	③超過勤務が月100時間を超える教職員の割合(県立学校)	出退時刻調査において超過勤務が100時間を超える教職員の割合0%を目指す	0% (H32)	10.1% (H26)	2.5% (R1) 月80時間を超える教職員割合 6.1% (R1)	変更	県立学校における業務改善アクションプランの数値目標と同じ	「超過勤務が月45時間を超える教職員の割合(県立学校)」 0% (R7)
家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	④男性の育児休業取得率	国の第4次男女共同参画基本計画における地方公務員の成果目標(13%)	13% (H32)	1.8% (H26)	1.4% (R1)	継続	現行と同じ 国の第5次男女共同参画基本計画における地方公務員の成果目標(30%)	30% (R7)※
	⑤男性教職員の出産補助休暇・育児参加のための休暇取得率	全ての対象者の取得を目指す	100% (H32)	72.3% (H26)	87.8% (R1) 5日間以上の休暇取得率 17.7% (R1)	変更	文部科学省や他県の特定事業主行動計画の数値目標値を参考	5日間以上の休暇取得率 100% (R7)※